

**PENGARUH SERTIFIKASI GURU DALAM JABATAN MELALUI PENILAIAN
PORTOFOLIO TERHADAP KINERJA GURU BERSERTIFIKAT
DI SMA NEGERI KABUPATEN MAGELANG
(KOMPENSASI SEBAGAI VARIABLE INTERVENING)**

Partono¹
Ira Nurmawati²

Abstract: *Professional teachers are teachers who have passed the certification. The problem of this study is how much the influence of a teacher certification directly and indirectly as well as the influence of compensation on the performance of certified teachers in State High Schools in Magelang Regency. The objective of this study is to analyze the direct and indirect influences of teacher certification and compensation for the certified teachers' performance in High Schools in Magelang Regency. Population and sample were 85 certified teachers from 10 High Schools in Magelang District. Data was collected by questionnaire and documentation, whereas data analysis techniques was path analysis. From the research, There is significant relationship between teacher certification in office through portfolio assessment of teacher performance SMA certified as Magelang regency, either directly or indirectly through compensation as an intervening variable. Suggestions in this study as follows (1) Teachers need to provide enrichment for students who excel. In addition, teachers also have to increase their creativity in providing activities to the achievement of students who have below average grade. (2) For further research, is expected to develop this research. With the review of certifications and other factors that may affect the performance of teachers.*

Keywords: *Certification Through Portfolio, Compensation, Teachers Performance.*

PENDAHULUAN

Arikunto (1994:11) dalam Manajemen Pengajaran mengemukakan bahwa proses pembelajaran yang manusiawi bukan hasil semata yang dipentingkan tetapi proses bagaimana hasil tersebut diperoleh. Dua unsur penting terjadinya interaksi pembelajaran tersebut yakni siswa dan guru. Guru sebagai tenaga profesional di bidang kependidikan, di samping memahami hal-hal yang bersifat filosofis dan konseptual, juga harus mengetahui dan melaksanakan hal-hal yang bersifat teknis. Hal-hal yang bersifat teknis ini terutama kegiatan mengelola dan melaksanakan interaksi belajar mengajar (Sardiman, 2007 : 163).

Undang-undang RI Nomor 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-undang RI Nomor 14/2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19/2005 tentang Standar Pendidikan Nasional menyatakan guru adalah pendidik profesional. Untuk itu ia dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana/Diploma IV (S1/D-IV) yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.

¹ Staf Pengajar Jurusan Manajemen FE Unnes

² Mahasiswa Jurusan Manajemen FE Unnes

Pemenuhan persyaratan penguasaan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Sebagai bukti bahwa persyaratan tersebut telah dipenuhi, guru harus memiliki sertifikat pendidik yang diperoleh setelah lulus uji kompetensi. Uji kompetensi guru dalam jabatan dilakukan melalui dua cara yaitu : (1) penilaian portofolio dan (2) melalui jalur pendidikan.

Arti pentingnya kinerja guru erat kaitannya dengan upaya peningkatan mutu produk pendidikan. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja guru merupakan salah satu solusi guna mengatasi masalah rendahnya kualitas pendidikan. Hal ini dapat difahami mengingat keberadaan guru dalam proses belajar mengajar memiliki peranan penting dan dominan, terutama dalam proses transformasi pengetahuan kepada siswa. Dengan meningkatnya jumlah guru yang tersertifikasi, Pemerintah berharap kinerja guru dapat lebih baik dan tujuan pendidikan nasional dapat tercapai. Peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari pengaruh sejumlah kompensasi yang termuat dalam sertifikasi. Variabel intervening, yaitu variabel yang fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam hal ini, variabel kompensasi berperan sebagai variabel intervening. Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independen adalah sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio. Variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini kinerja guru sebagai variabel dependen (Ghozali, 2007:174)

Dalam UU Nomor 14/2005 pasal 16 ayat (1) menyebutkan bahwa pemerintah memberikan tunjangan profesi kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidikan yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/ atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat. Pada ayat (2) disebutkan juga pemerintah akan memberikan tunjangan profesi kepada guru yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama.

Belum diterimanya tunjangan yang dijanjikan Pemerintah kepada guru yang telah tersertifikasi juga mempengaruhi kinerja mereka. Berdasarkan latar belakang di atas maka, permasalahan yang ingin dikemukakan dalam penelitian ini. Pertama, seberapa besar pengaruh sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio secara langsung terhadap kinerja guru bersertifikat SMA Negeri di Kabupaten Magelang. Kedua, seberapa besar pengaruh sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio secara tidak langsung terhadap kinerja guru bersertifikat SMA Negeri di Kabupaten Magelang. Ketiga, seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri bersertifikat di Kabupaten Magelang.

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang ingin dikemukakan dalam penelitian ini. Pertama, seberapa besar pengaruh sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio secara langsung terhadap kinerja guru bersertifikat SMA Negeri di Kabupaten Magelang. Kedua, seberapa besar pengaruh sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio secara tidak langsung terhadap kinerja guru bersertifikat SMA Negeri di Kabupaten Magelang. Ketiga, seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri bersertifikat di Kabupaten Magelang.

Berdasarkan rumusan masalah yang disusun diatas maka penelitian ini memiliki tujuan. Pertama, untuk menganalisis secara langsung pengaruh sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio terhadap kinerja guru bersertifikat SMA Negeri di Kabupaten Magelang.

Kedua, untuk menganalisis secara tidak langsung pengaruh sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio terhadap kinerja guru bersertifikat SMA Negeri di Kabupaten Magelang. Ketiga, Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru bersertifikat SMA Negeri di Kabupaten Magelang.

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai bahan informasi bagi peneliti yang ingin mengadakan penelitian dalam bidang pendidikan khususnya mengenai sertifikasi. Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai masukan terhadap sekolah-sekolah yang bersangkutan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam membentuk dan menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan sebagai bahan masukan bagi guru terhadap peran dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dan pendidik.

Widyaningtias, Aprilia (2010), pemberian sertifikat ini agar guru meningkatkan kinerjanya dan dampak yang diharapkan dari meningkatnya kinerja adalah tercapainya hasil mutu pendidikan dan tercapainya tujuan pendidikan nasional sebagaimana yang tertuang dalam UU No.20/2003 pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatori (*explanation research*). Dari hasil penelitian diketahui guru ekonomi SMA se-kabupaten Nganjuk baik yang telah menempuh program sertifikasi dan yang belum menempuh program sertifikasi memiliki kinerja yang baik. Dan tidak terdapat pengaruh signifikan program sertifikasi terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-kabupaten Nganjuk.

Kinerja Guru

Anoraga (1998:10) mengatakan bahwa kinerja guru adalah perilaku yang berhubungan dengan kerja guru. Kerja merupakan kebutuhan seseorang, kebutuhan tersebut bermacam-macam, berkembang dan berubah, dan bahkan sering tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang dicapainya dan orang tersebut berharap dengan melaksanakan pekerjaannya akan membawa ke keadaan yang lebih baik dan memuaskan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67). Mengambil pengertian kinerja sebagaimana tersebut di atas, maka kinerja guru merupakan hasil atau keluaran dari proses atau kemampuan aplikasi kerja guru dalam wujud nyata, yaitu pekerjaan atau rangkaian kegiatan yang dilakukan guru dalam tugas keguruannya. Kinerja seorang guru tercermin dari kemampuannya mencapai prasyarat-prasyarat tertentu yang telah ditetapkan atau dijadikan standar. untuk mengetahui kinerja seseorang (pegawai, guru, karyawan) harus ditetapkan standar kinerjanya. Standar kinerja merupakan tolak ukur bagi suatu perbandingan antara apa yang telah dilakukan dan apa yang diharapkan atau ditargetkan sesuai dengan pekerjaan/jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar kinerja juga dapat pula dijadikan bagi pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Kompetensi Guru

Dalam konteks keguruan ada sepuluh kompetensi guru yang dapat dijadikan indikator untuk melihat kinerja guru (Sardiman, 2007:163), yakni menguasai bahan, mengelola program pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan media/sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi belajar, mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran. Berdasarkan uraian diatas tampak bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru yang dapat dilihat dari indikator-indikator kompetensi yang dikuasainya.

Penilaian Dan Manfaat Kinerja Guru

Penilaian kinerja/prestasi kerja/*performance appraisal* dalam rangka pengembangan sumber daya manusia menurut Notoatmodjo (2003:141) sangat penting artinya mengingat dalam kehidupan organisasi setiap sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan. Suparlan (2003:12) yang berjudul *Guru Sebagai Profesi*, standar kompetensi guru dapat diartikan sebagai suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan. Lebih lanjut dinyatakan bahwa standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan.

Raymond dan Ruth (2006) menjelaskan *Performance assessment can be used in teacher education as a valid measure of individual teacher competence for the purpose of teacher licensure and as a powerful tool for teacher learning and program improvement*. Penilaian kinerja dapat digunakan dalam pendidikan guru sebagai individu untuk mengukur kompetensi guru dan bertujuan untuk memberikan izin yang kuat untuk mengajar dan sebagai alat untuk belajar guru dan program perbaikan. Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru bermanfaat bagi kepala sekolah dan guru. Bagi kepala sekolah, hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dan menindaklanjutinya, serta mendiagnosis kinerja. Manfaat bagi guru adalah untuk mengetahui prestasi kerja yang dicapainya. Hasil penilaian ini dapat dijadikan motivasi dalam meningkatkan kinerja pada waktu mendatang sekaligus memperbaiki kekurangannya.

Sertifikasi Guru

Istilah sertifikasi dalam makna kamus berarti surat keterangan (sertifikat) dari lembaga yang berwenang yang diberikan kepada jenis profesi dan sekaligus pernyataan (lisensi) terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas. Bagi guru agar dianggap layak dalam mengemban tugas profesi mendidik, maka ia harus memiliki sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik itu diberikan kepada guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan (Trianto dan Titik, 2007:11).

Undang-Undang No 14/ 2008 sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Mengenai sertifikat pendidik telah dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (12), bahwa sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional, sedangkan pada Pasal 11 ayat (2) menyatakan sertifikat pendidik tersebut hanya dapat diperoleh melalui program sertifikasi. Ada dua alasan yang mendasari mengapa sertifikasi perlu dilakukan pada profesi guru. Pertama, meningkatkan kualitas guru dan kompetensi guru. Kedua, meningkatkan kesejahteraan dan jaminan finansial secara layak sebagai profesi. Ada pun muara akhir yang menjadi target adalah terciptanya kualitas pendidikan (Trianto dan Titik, 2007:2). Menurut (Flippo 1986) menjelaskan bahwa *Certification testing appears to offer a solution to certain problems related to quality control and teacher selection*. Maksudnya uji sertifikasi muncul untuk menawarkan sebuah solusi untuk masalah tertentu yang berhubungan dengan kualitas kontrol dan seleksi guru. Dengan demikian jelaslah betapa pentingnya arti sertifikasi itu, tidak saja bagi guru tetapi juga bagi pendidikan dan pembangunan nasional secara menyeluruh.

Penilaian Portofolio Dalam Uji Sertifikasi

Permendiknas Nomor 10 tahun 2009 menyatakan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik. Uji kompetensi tersebut dilakukan dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru. Komponen penilaian portofolio mencakup :

1. kualifikasi akademik
2. pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan peningkatan kompetensi
3. pengalaman mengajar :

Tabel 1. Pengalaman Mengajar

Masa Kerja	Skor Baru
25 tahun	190
23 – 25 tahun	175
20 – 22 tahun	160
17 – 19 tahun	145
14 – 16 tahun	130
11 – 13 tahun	115
8 – 10 tahun	100

Sumber : data yang diolah

4. perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran
5. penilaian dari atasan dan pengawas
6. prestasi akademik
7. karya pengembangan profesi
8. keikutsertaan dalam forum ilmiah
9. pengalaman organisasi dibidang kependidikan dan sosial
10. penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan

Tunjangan Profesi Guru

Berdasarkan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen ditentukan, peningkatan kesejahteraan guru besarnya dapat mencapai lebih dari dua kali lipat penghasilan guru saat ini. Pasal 15 ayat (1) dalam UU tersebut juga menentukan bahwa, guru akan mendapatkan kesejahteraan profesi yang berasal dari beberapa sumber finansial, antara lain : gaji pokok, tunjangan gaji, tunjangan fungsional, tunjangan profesi, tunjangan khusus dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

Berdasarkan ketentuan tersebut maka seorang guru akan mendapatkan kesejahteraan finansial tidak kurang dari 3-5 juta per bulan. Sebuah angka yang memang layak. Hal ini mengingat betapa besar tugas dan peran yang harus diemban oleh seorang guru. Selain itu seorang guru juga akan mendapatkan asuransi pendidikan, tunjangan pendidikan, beasiswa dan pelayanan kesehatan (Trianto dan Titik, 2007:136).

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio secara langsung terhadap kinerja guru bersertifikat SMA Negeri di Kabupaten Magelang.

H_2 : Ada pengaruh yang signifikan antara sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio secara tidak langsung terhadap kinerja guru bersertifikat SMA Negeri di Kabupaten Magelang.

H_3 : Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru bersertifikat SMA Negeri di Kabupaten Magelang.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri di Kabupaten Magelang yang telah lulus sertifikasi yang berjumlah 108. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling* karena dalam penelitian ini semua subjek dalam populasi dianggap sama. Proporsional digunakan untuk menentukan banyaknya sampel secara merata pada tiap-tiap sekolah, sedangkan random sampling adalah pengambilan sampel dengan cara mengacak jumlah sampel yang ada yaitu dengan cara diundi.

Ukuran sampel dari populasi penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

Dimana

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e^2 = persen kelonggaran ketidaktelitian 5% (Umar 2004 : 78).

Sampel dari penelitian ini adalah :

$$n = \frac{108}{1 - 108(0.05)^2}$$

$$n = \frac{108}{1.27}$$

$n = 85,04$ kemudian dibulatkan menjadi 85.

Pengambilan proporsi sampel untuk setiap kelasnya dihitung menggunakan rumus:

$$JSB = \frac{JST}{JPT} \times JPB$$

Keterangan :

JSB = Jumlah Sampel Bagian

JPB = Jumlah Populasi Bagian

Keterangan secara rinci mengenai sampel yang diambil dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 2. Sampel penelitian

Nama Sekolah	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1. SMAN 1 CANDIMULYO	3	2
2. SMAN 1 SALAMAN	13	10
3. SMAN 1 BANDONGAN	4	3
4. SMAN 1 KOTA MUNGKID	25	20
5. SMAN 1 DUKUN	6	5
6. SMAN 1 MUNTILAN	15	12
7. SMAN 1 GRABAG	15	12
8. SMAN 2 GRABAG	3	2
9. SMAN 1 NGLUWAR	7	6
10. SMAN 1 MERTOYUDAN	17	13
Jumlah	108	85

Sumber: Data primer diolah

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dengan indikator sebagai berikut (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi dibidang kependidikan dan sosial, (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan (Permendiknas Nomor 18 tahun 2007). Variabel intervening adalah variabel perantara atau *mediating*, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali 2007:174). Dalam penelitian ini yang menjadi *variabel intervening* adalah Kompensasi, yang menjadi indikatornya adalah sebagai berikut: (1) Gaji pokok, (2) Tunjangan gaji, (3) Tunjangan fungsional, (4) Tunjangan profesi, (5) Tunjangan khusus. Variabel terikat (Y) dengan indikator sebagai berikut : (1) menguasai bahan, (2) mengelola program pembelajaran, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media/sumber belajar, (5) menguasai landasan pendidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi belajar, (8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, (10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran (Sardiman, 2007:163).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan dalam instrumen. Teknik yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur. Analisis jalur (*Path Analyze*) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya oleh teori (Ghozali, 2007:174).

Persamaan dalam model ini terdiri dari 2 tahap, yaitu :

$$X_2 = b_1 X_1 + e_1 \quad (1)$$

$$Y = b_1 X_1 + b_3 X_2 + e_2 \quad (2)$$

Dimana :

Y = variabel Y

X₁ = variabel X

- X_2 = variabel intervening
 b_1 = *standardize coefficient* regresi X_1 pada persamaan (1)
 b_2 = *standardize coefficient* regresi X_1 pada persamaan (2)
 b_3 = *standardize coefficient* regresi X_2 pada persamaan (2)
 e_1 = *variance variabel* X_2 yang tidak dijelaskan oleh X_1
 e_2 = *variance variabel* Y yang tidak dijelaskan oleh X_1

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pembentukan Model Analisis Jalur

Hasil analisis jalur dengan bantuan SPSS melalui dua tahap regresi yaitu regresi sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio terhadap kompensasi, dengan persamaan regresi $\text{Kompensasi} = b_1 \text{sertifikasi guru} + e_1$. Berdasarkan hasil analisis regresi yang didapat dengan bantuan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Regresi Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Melalui Penilaian Portofolio terhadap Kompensasi

Model Summary

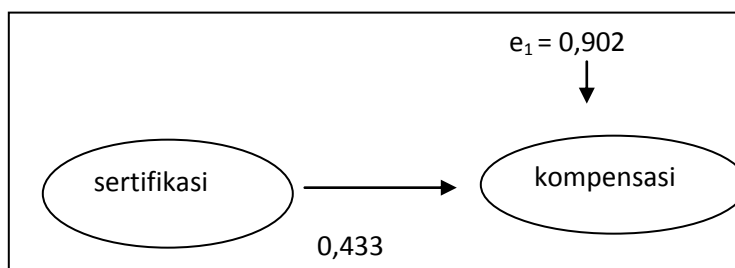
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.187	.178	7.05794

a. Predictors: (Constant), sertifikasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.934	11.753		-1.015	.313
	sertifikasi	.630	.144	.433	4.374	.000

a. Dependent Variable: kompensasi



Sumber : data yang diolah

Dari hasil di atas, diperoleh persamaan regresi yaitu $\text{kompensasi} = 0,433 \text{sertifikasi} + 0,902 e_1$. Hal ini berarti bahwa sertifikasi Guru dalam Jabatan melalui penilaian portofolio berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai *standardized coefficients* sertifikasi sebesar 0,433 dan signifikan pada 0,000 ($< 0,05$). Nilai *standard coefficients* merupakan besarnya pengaruh sertifikasi terhadap kompensasi yaitu

sebesar 0,433 atau 43,3%. Sedangkan nilai e_1 sebesar 0,902 merupakan *variance variabel* kompensasi yang tidak dapat dijelaskan.

$$\begin{aligned}\text{Nilai } e_1 &= \sqrt{(1-R^2)} \\ &= \sqrt{(1-0,187)} \\ &= \sqrt{0,813} \\ &= 0,902.\end{aligned}$$

Regresi Sertifikasi Guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio dan kompensasi terhadap kinerja guru, dengan persamaan kinerja guru = b_1 Sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio + b_2 kompensasi + e_2 . Berdasarkan hasil analisis regresi yang didapat dengan bantuan SPSS diperoleh hasil regresi sebagai berikut

Tabel 4. Regresi Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Melalui Penilaian Portofolio dan Kompensasi terhadap kinerja guru :

Model Summary

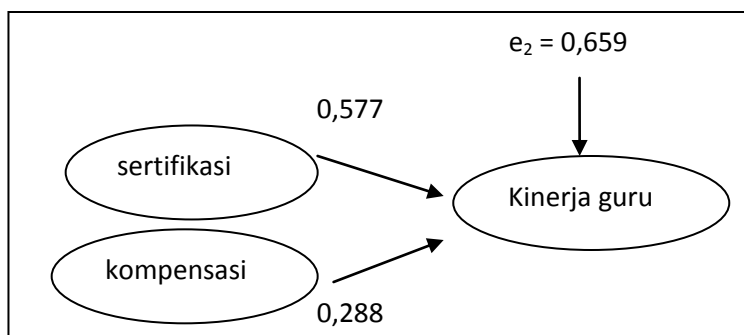
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.554	4.43824

a. Predictors: (Constant), kompensasi, sertifikasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.295	7.727		1.462	.148
	sertifikasi	.718	.101	.577	7.077	.000
	kompensasi	.562	.159	.288	3.531	.001

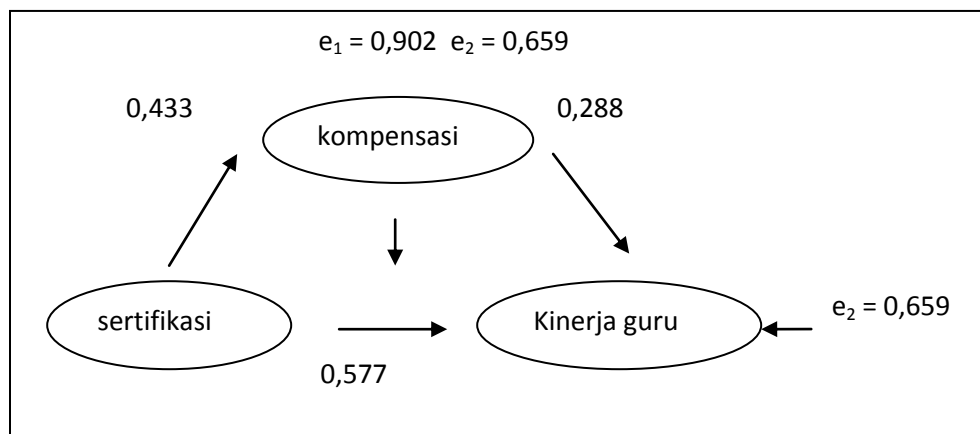
a. Dependent Variable: kinerja guru



Sumber : data yang diolah

Dari hasil di atas, diperoleh persamaan regresi kinerja guru = 0,577, sertifikasi + 0,288 kompensasi + 0,659 e_2 . Hal ini berarti bahwa sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai *standardized coefficients* sertifikasi 0,577 dan signifikan pada 0,000, serta *standardized coefficients* kompensasi 0,288 dan signifikan pada 0,001, keduanya

signifikan ($<0,05$). Nilai e_2 sebesar 0,659 menunjukkan variance kinerja guru yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel sertifikasi dan kompensasi. Kemudian hasil kedua regresi yang telah dilakukan, maka dapat dibentuk model analisis jalur yang disajikan pada gambar



Gambar Hasil Analisis Jalur Sertifikasi Guru dalam Jabatan Melalui Penilaian Portofolio, Kompensasi dan Kinerja Guru

Interpretasi dari hasil Analisis Jalur dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung sertifikasi ke kinerja guru = 0,577
2. Pengaruh tidak langsung sertifikasi ke kinerja guru = $0,433 \times 0,288 = 0,1247$
3. Total pengaruh sertifikasi ke kinerja guru = 0,7017

Dari hasil diatas diketahui *total effect* atau pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,7017 atau 70,17%. Nilai e_2 sebesar 0,659 menunjukkan variance kinerja guru yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel sertifikasi dan kompensasi.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan dengan menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung maupun tak langsung dengan menggunakan analisis jalur. Langkah pengujian untuk masing-masing hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kinerja guru ($\text{sig} < 0,05$). Koefisien jalur bertanda positif ini memberikan informasi jika guru yang memiliki sertifikat pendidik maka kinerja guru akan meningkat. Kemudian besarnya pengaruh sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio terhadap kinerja guru sebesar 0,577 atau 57,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_1) yang menyatakan “Ada pengaruh yang signifikan antara sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio secara langsung terhadap kinerja guru bersertifikat SMA Negeri di Kabupaten Magelang” **diterima**.
2. Sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio memiliki pengaruh tidak langsung yang positif terhadap kinerja guru ($\text{sig} < 0,05$). Hal ini memberikan informasi jika guru memiliki sertifikat pendidik maka akan mendapatkan sejumlah kompensasi, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru. Besarnya pengaruh tidak langsung 0,1247 atau 12,47%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_2) yang menyatakan “Ada pengaruh yang signifikan antara sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio secara tidak langsung terhadap kinerja guru bersertifikat SMA Negeri di Kabupaten Magelang” **diterima**.

3. Kompensasi memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kinerja guru ($\text{sig} < 0,05$). Koefisien jalur bertanda positif ini memberikan informasi bahwa banyaknya kompensasi yang diterima maka akan meningkatkan kinerja guru. Kemudian besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 0,288 atau 28,8 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_3) yang menyatakan "Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru bersrtifikat SMA Negeri di Kabupaten Magelang" **diterima**.

Pembahasan

Untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya pada tingkat SMA Negeri di kabupaten Magelang maka diharapkan setiap guru agar memiliki sertifikat pendidik sebagai bukti dan pengakuan sebagai tenaga profesional. Sertifikat tersebut juga sebagai upaya untuk meningkatkan penghargaan terhadap guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik akan mendapatkan sejumlah hak yang berupa tunjangan sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 15 ayat (1) UU Guru dan Dosen. Guru harus memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum sehingga memiliki kesempatan untuk meningkatkan kinerjanya.

Program sertifikasi guru diselenggarakan sebagai upaya untuk meningkatkan mutu dan martabat guru. Pada tingkat SMA/MA program sertifikasi dimulai pada tahun 2007 dan program ini diikuti oleh seluruh guru baik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Pengaruh total atau kontribusi sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,7017 atau 70,17%. Besarnya kontribusi variabel sertifikasi tersebut dikarenakan sebagian besar guru dalam menjawab pernyataan cenderung masuk dalam kriteria baik 68,24% dan 29,41% sangat baik, dan hanya 2,35% yang masuk dalam kriteria kurang baik. Dari hasil penelitian ini juga diperoleh besarnya koefisien jalur atau pengaruh langsung sertifikasi terhadap kinerja guru adalah 0,577 atau 57,7%, sedangkan besarnya koefisien jalur atau pengaruh tidak langsung sertifikasi guru terhadap kinerja guru melalui kompensasi adalah 0,1247 atau 12,47%. Pengaruh langsung sertifikasi terhadap kinerja guru lebih besar dari pengaruh tidak langsung sertifikasi guru terhadap kinerja guru melalui kompensasi, hal ini disebabkan sebagian besar guru dalam menjawab pernyataan masuk dalam kriteria baik 68,24% dan 31,76% masuk dalam kriteria sangat baik. Sedangkan dalam variabel kompensasi sebagian besar 64,71% masuk dalam kriteria memuaskan, 16,47% masuk dalam kriteria sangat memuaskan tetapi sebanyak 18,82% masuk dalam kriteria kurang memuaskan.

Meskipun pengaruh secara tidak langsung lebih kecil daripada pengaruh secara langsung namun variabel kompensasi tidak dapat dihilangkan karena sesuai dengan teori Trianto & Titik (2007) dalam bukunya Sertifikasi Guru menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja tenaga pendidik adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban tugas mereka sebagai tenaga pendidik.

Dari hasil penelitian di atas dapat dijelaskan bahwa adanya sertifikasi dapat meningkatkan kinerja guru. Namun berdasarkan fakta di lapangan, kinerja guru tidak akan begitu saja meningkat apabila tidak ada sejumlah kompensasi yang mendukung. Semangat guru untuk mengikuti sertifikasi bukan hanya semata untuk mendapatkan pengakuan keprofesionalan saja, tetapi juga untuk mendapatkan sejumlah tunjangan atau kompensasi yang telah termuat di dalamnya. Berdasarkan fakta tersebut maka dapat disimpulkan bahwa

sertifikasi dapat berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kompensasi sebagai variabel perantara atau yang sering disebut dengan variabel intervening.

Program sertifikasi guru dalam jabatan maksudnya adalah program pemberian sertifikat bagi seluruh guru di Indonesia yang telah ada baik guru negeri maupun guru swasta. Program ini dilaksanakan secara selektif dan bertahap. Secara selektif maksudnya adalah uji sertifikasi akan dilakukan melalui serangkaian seleksi mulai dari seleksi administrasi, tes tertulis, tes kinerja dan penilaian portofolio guru. Secara bertahap maksudnya adalah uji sertifikasi akan dilakukan secara bergelombang pada setiap tahunnya sesuai dengan kemampuan penyelenggara program sertifikasi/pemerintah. Hal ini mengingat jumlah guru yang ada sangat banyak sehingga tidak mungkin seluruhnya dapat mengikuti program uji sertifikasi dalam gelombang/tahun yang sama (Farida, 2008:9). Dengan ketatnya persaingan dan proses sertifikasi yang tidak mudah diharapkan dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka sebagai guru yang pada akhirnya untuk menciptakan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan (Farida, 2008:12).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kompensasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio terhadap kinerja guru bersertifikat SMA Negeri se-Kabupaten Magelang baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kompensasi sebagai variabel intervening.
2. Pengaruh total atau kontribusi sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,7017 atau 70,17%. Besarnya koefisien jalur atau pengaruh langsung sertifikasi terhadap kinerja guru adalah 0,577 atau 57,7%, sedangkan besarnya koefisien jalur atau pengaruh tidak langsung sertifikasi guru terhadap kinerja guru melalui kompensasi adalah 0,1247 atau 12,47.
3. Meskipun pengaruh secara tidak langsung lebih kecil daripada pengaruh secara langsung, variabel kompensasi tidak dapat dihilangkan karena upaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja tenaga pendidik adalah memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban tugas mereka sebagai tenaga pendidik.

Dengan memperhatikan kesimpulan di atas, saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Guru perlu memberikan pengayaan bagi siswa yang berprestasi. Selain itu, guru juga harus meningkatkan kreatifitasnya dalam memberikan kegiatan terhadap siswa yang memiliki prestasi di bawah rata-rata kelas.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini. Dengan mengkaji tentang sertifikasi dan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR REFERENSI

- Anoraga, Panji. 1998. Psikologi Kerja. Jakarta : Rinka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1994. Manajemen Pengajaran. Jakarta : Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2009. *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2009*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Flippo, Rona F. 1986. *Teacher Certification Testing : Perspectives and Issues*. *Journal of Teacher Education*, Vol. 37, No. 2, 2-9.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Raymond L. Pecheone & Ruth R. Chung. 2006. *Evidence in Teacher Education The Performance Assessment for California Teachers (PACT)*. *Journal of Teacher Education*, Vol. 57, No. 1, 22-36.
- S. Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Asdi Mahasatya.
- Sardiman, AM. 2007. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suparlan. 2003. *Guru Sebagai Profesi*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Trianto & Titik Triwulan Tutik. 2007. *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi Dan Kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Widyaningtias, Aprilia. 2010. Pengaruh Program Sertifikasi terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA sekabupaten Nganjuk. Skripsi, Jurusan Ekonomi Pembangunan. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Malang. Pembimbing diunduh tanggal 11 Januari 2010 dari <http://arab.sastra.um.ac.id/karya-ilmiah/index.php/ekonomi-pembangunan/article/view/5387/0>
- UU RI No 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Yogyakarta: Sinar Grafika.
- UU RI No 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*. Yogyakarta: Sinar Grafika.